



EUROPÄISCHE KOMMISSION

GD Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit

Sozialer Dialog, soziale Rechte, Arbeitsbedingungen, Anpassung an den Wandel
Sozialer Dialog und Arbeitsbeziehungen

AUSSCHUSS FÜR DEN SEKTORALEN DIALOG BINNENSCHIFFFAHRT

Sitzung

28. November 2007

Ergebnisprotokoll (angenommen am 25. Februar 2008)

1. Annahme der Tagesordnung und des Protokolls der letzten Sitzung

Die Tagesordnung wird angenommen. Das Sitzungsprotokoll der Sitzung vom 10. Oktober 2007 wird mit Änderungen in den Punkten 4 und 5 angenommen.

2. Information durch die Europäische Kommission

Herr Morin (Referatsleiter GD EMPL F.1, zuständig für Sozialen Dialog und Arbeitsbeziehungen) informiert über die wichtigsten Punkte im Hinblick auf die Durchführung der auf Gemeinschaftsebene geschlossenen Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern (Artikel 139 EG-Vertrag). Diese frühzeitigen Informationen sollen die Sozialpartner in ihrem weiteren Vorgehen unterstützen.

Im Falle einer Durchführung durch einen Beschluss des Rates muss ein gemeinsamer Antrag der Unterzeichnerparteien an die Kommission gerichtet werden, die nach Prüfung der Vereinbarung (Repräsentativität der Unterzeichnerparteien, Vereinbarkeit mit geltendem EU-Recht) einen Vorschlag an den Rat richtet. Ein solcher würde vom Rat "Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz" behandelt. Da es sich nicht um eine neue Gesetzgebung, sondern die Allgemeingültigerklärung einer Vereinbarung handelt, kann der Rat der Europäischen Union den Text der Vereinbarung nicht abändern. Er kann den Vorschlag der Kommission über die Durchführung der Vereinbarung lediglich annehmen oder ablehnen. Da die Repräsentativität der Sozialpartner erfahrungsgemäß einen zentralen Stellenwert in den Ratsdiskussionen einnimmt, empfiehlt der Vertreter der Kommission, noch während des Verhandlungsprozesses andere möglicherweise existierenden Parteien zu informieren und zu konsultieren¹.

Herr Morin bekräftigt, dass die Kommission den Sozialpartnern zur Verfügung stehe, um etwaige Fragen hinsichtlich der Vereinbarkeit mit geltendem EU-Recht zu klären. Er lädt die Sozialpartner außerdem ein, den Start etwaiger Verhandlungen bekannt zu machen,

¹ Siehe auch http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/index_de.htm

beispielsweise durch einen gemeinsamen Brief an die Kommission, aus dem ersichtlich werden sollte, dass die Verhandlungspartner über ein Verhandlungsmandat ihrer jeweiligen Organisation verfügten. Schließlich empfiehlt er, frühzeitig über die Auswirkungen und den Mehrwert der Vereinbarung nachzudenken, um die Kommission im Falle eines gemeinsamen Antrags beispielsweise in Form eines Vermerks über diese Elemente informieren zu können – denn die Kommission würde im Falle des Falles gegenüber dem Rat zum Sprecher der Sozialpartner und benötige solch wichtige Zusatzinformationen.

3. Berufsprofile und berufliche Qualifikationen

EBU stellt das neue Diskussionspapier "Harmonisierung der Berufsprofile in der Binnenschifffahrt" vor. ETF regt an, das Papier besser auf die Zukunft auszurichten und Verwaltungs- und kaufmännische Kenntnisse sowie Umweltschutz in die Aufgabenbereiche aufzunehmen. Darüber hinaus zieht die Arbeitnehmerseite das Niveau 3 des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen² vor. ESO gibt zu bedenken, dass der Abstand zwischen Kapitän und Matrose in Zukunft wachsen werde und dass der Weg zum Kapitän nicht mehr zwangsläufig über die Ausbildung zum Matrosen gehen würde (auch wenn dies weiterhin durchaus möglich sein sollte). Man ist sich einig, dass ein Kapitän/Schiffsführer mehr können muss, als einen Führerschein zu besitzen. EBU plädiert dafür, die Beschreibungen möglichst einfach zu halten. Das Referenzniveau könnte möglicherweise für jeden Aufgabenbereich unterschiedlich festgelegt werden. Es wird die Frage aufgeworfen, ob es ein Berufsprofil für den Steuermann gebe. Da dieser in den Ländern unterschiedlich definiert wird, wäre es am besten, sich auf die "Endpunkte" Matrose und Kapitän/Schiffsführer zu konzentrieren. ETF berichtet von der Unterteilung im zukünftigen Ausbildungskonzept für die Donau: Matrose (Niveau 3), Bootsmann (4), Steuermann (5), Kapitän (6). Die Donau verfüge im Gegensatz zum Rhein über ein Steuermannpatent. Aufgrund der unterschiedlichen Situationen rät ESO, sich an der Unterscheidung der Funktionen an Bord und nicht an den Begriffen zu orientieren. ETF bittet EBU und ESO darum, das Papier entsprechend der stattgefundenen Diskussion neu zu strukturieren und an die ETF zu übermitteln. Die Arbeitgeberseite ist mit diesem Vorschlag einverstanden.

4. Arbeitszeit

Anknüpfend an die Diskussion im Oktober fragt ETF die Arbeitgeberseite, ob neue Vorschläge hinsichtlich der flexiblen Arbeitszeitgestaltung vorliegen. Da dies nicht der Fall ist, stellt ETF eine neue Lösung vor, welche das Ziel "Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz" im Blickfeld habe und sich nicht damit begnüge, bestehende Praktiken zu "legalisieren". Der Vorschlag berücksichtigt die Betriebsform und die Anzahl der zusammenhängenden Tage an Bord und geht von einem Verhältnis von 1:1 (an Bord/von Bord) aus:

Betriebsform (Rheinschiffsuntersuchungsordnung)	Höchstarbeitszeit pro Woche	Höchstzahl der zusammenhängenden Wochen an Bord
A1	77 Stunden	4 Wochen (28 Tage)
A2	77 Stunden	3 Wochen
B	84 Stunden <i>bzw. 77 Stunden</i>	1 Woche <i>falls länger als 1 Woche</i>

² Siehe http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf/index_en.html

Die Arbeitgeberseite stellt Verständnisfragen, z. B. wie im Falle von Mischformen zu verfahren sei oder was passiere, wenn die Regeln über die Betriebsformen (Rheinschiffsuntersuchungsordnung) sich ändern würden. ESO kann nicht nachvollziehen, warum Ruhezeiten an Bord und von Bord unterschiedlich eingestuft werden. ETF weist auf die große Anzahl der älteren Schiffe mit hohem Lärmpegel und Vibrationen hin. Der Vorschlag würde nicht den Einsatz von zusätzlichem Personal erfordern und sei dennoch flexibel. 84 Stunden und 28 Tage (wie von ESO als Beispiel genannt) seien unakzeptabel. Die Arbeitnehmerseite erklärt sich bereit zu prüfen, ob die Zulassung eines Schiffes für eine bestimmte Betriebsform als Kriterium möglich sei. Der Vorschlag 84 Stunden/1 Woche sei angenommen – die anderen Elemente des Vorschlags seien noch zu prüfen. ETF findet, dass das Kriterium der B-Tauglichkeit ein guter Ansatzpunkt sei.

Schließlich kommen die Parteien überein, in der nächsten Woche einen gemeinsamen Brief an die Kommission zu senden, um die Eröffnung der Verhandlungen anzukündigen und die Verhandlungssitzungen für Januar und April zu beantragen. Um jegliche offenen Punkte behandeln zu können, wird vereinbart, am 23./24. Januar 2008 mit einer zweitägigen Sitzung zu beginnen. Vor dieser Sitzung soll das Arbeitsdokument vom September aktualisiert werden. Die Sekretariate werden den Text rechtzeitig an die Kommission schicken.

5. Sonstiges

Geplante reguläre Sitzungstermine für 2008: 25/02, 16/04, 03/06, 24/09, 07/11.

List of participants 28.11.2007

<p><u>Employers:</u></p> <p>EBU: KONING, Michiel NAABORGH, Jacques WENKEL, Katja</p> <p>ESO: BECKSCHÄFER, Andrea VAN LANCKER, Christiaan VELDMAN, Jan</p>	<p><u>Workers:</u></p> <p>ETF: BLESER, René BRAMLEY, Nick DIMITROVA, Desislava HERTOGS, Beatrice KARAVATCHEV, Rossen LALAK, Vladimir LEHNINGER, Gunter OPDELOCHT, Roger PAUPTIT, Robert Evert</p>
<p><u>European Commission:</u></p> <p>DIETER, Rolf (DG TREN/G.2) DURST, Ellen (DG EMPL/F.1) MORIN, Jackie (DG EMPL/F.1) TOMA, Janeta (DG TREN/G.2)</p>	<p><u>Others:</u></p> <p>WOEHLING, Jean Marie (CCNR/ZKR, Observer)</p>